

LIMA KEKUATAN MANAJEMEN STRATEGIS SYARIAH DALAM ERA ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Syaviratul Mughoyaroh¹, Arivatu Ni'mati Rahmatika², Bekti Widyaningsih³

Universitas KH. A Wahab Hasbullah, Jombang

Vira778812@gmail.com¹, arivaturahmatika@gmail.com²,
bektiwidya@gmail.com³

Abstrak: Perkembangan pesat Artificial Intelligence (AI) menghadirkan tantangan signifikan terhadap stabilitas pekerjaan, memicu kekhawatiran tentang penggantian pekerjaan dalam berbagai sektor. Artikel ini mengusulkan kerangka kerja manajemen strategis Syariah sebagai solusi adaptif untuk mengatasi ancaman ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif studi literatur, dan analisis konten. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dengan mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam, kerangka ini memanfaatkan lima kekuatan utama: asas tauhid, orientasi duniawi-ukhrawi, motivasi mardhatillah, keyakinan ubudiyah, dan kesadaran ihsaniyah. Analisis menunjukkan bahwa pendekatan Syariah tidak hanya mempersiapkan organisasi dan individu menghadapi disrupsi AI secara ekonomi, tetapi juga secara spiritual dan sosial, memastikan keberlanjutan dan keadilan dalam transisi menuju era digital.

Kata kunci: Manajemen Strategi Syariah, Pergeseran Pekerjaan, Artificial Intelligence

Abstract: The rapid development of Artificial Intelligence (AI) presents significant challenges to job stability, raising concerns about job displacement in various sectors. This article proposes a Shariah strategic management framework as an adaptive solution to address this threat. The research methods used are a qualitative approach, literature study, and content analysis. The results of the study indicate that by integrating Islamic values and principles, this framework leverages five main strengths: the principle of monotheism, worldly-hereafter orientation, mardhatillah motivation, ubudiyah belief, and ihsaniyah awareness. The analysis shows that the Shariah approach not only prepares organizations and individuals to face AI disruption economically, but also spiritually and socially, ensuring sustainability and justice in the transition to the digital era.

Keywords: Sharia Strategy Management, Job Replacement, Artificial Intelligence

Pendahuluan

Perkembangan teknologi global, terutama Artificial Intelligence (AI), telah membawa dampak signifikan pada pasar tenaga kerja (Astutik et al., 2023). Menurut data ResumeBuilder, 37 % perusahaan yang menggunakan AI telah melakukan PHK akibat otomatisasi pada tahun 2023, dan 44 % lainnya berencana melakukannya pada 2024 (Maryoto, 2024). Goldman Sachs bahkan memperkirakan bahwa sekitar 300 juta pekerjaan penuh waktu di Amerika Serikat dan Eropa dapat terpengaruh oleh AI generative (Threestayanti, 2024). Aplikasi seperti ChatGPT dan Google Gemini semakin umum digunakan dalam bisnis, mendorong banyak organisasi untuk mengotomatisasi tenaga kerja demi efisiensi dan keuntungan maksimal.

Transisi ini memicu kekhawatiran atas peningkatan PHK serta krisis identitas pekerja. Sehingga diperlukan strategi manajerial yang tidak hanya adaptif terhadap perkembangan teknologi, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islam. Manajemen strategis syariah berbasis pada Al-Qur'an, Hadis, dan teladan para sahabat. Manajemen strategi ini mengintegrasikan prinsip tauhid, orientasi dunia-ukhrawi, motivasi mardhatillah, keyakinan ubudiyah, dan kesadaran ihsaniyah ke dalam proses perencanaan sampai evaluasi organisasi (Marzhatillah & Zikra, 2024).

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengidentifikasi lima kekuatan manajemen strategis syariah yang dapat menjadi solusi inovatif dalam mengatasi tantangan penggantian pekerjaan oleh AI. Memanfaatkan peluang dari dampak positif agar bisa fleksibel dalam beradaptasi dengan teknologi kecerdasan buatan yang semakin berkembang saat ini. Sehingga dapat menanggulangi dampak negatif dan mencari solusi yang efektif. Serta manajemen strategi syariah dapat digunakan untuk mengantisipasi kecemasan pergantian pekerjaan dan ketidakbergunaan manusia akibat hadirnya *Artificial Intelligence*. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "**Lima Kekuatan Manajemen Strategis Syariah Dalam Era Artificial Intelligence**".

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur, berfokus pada identifikasi dan sintesis berbagai perspektif terkait manajemen strategi syariah dan dampak AI terhadap dunia kerja. Peneliti menggunakan analisis konten, yang merupakan teknik sistematis untuk mengkodekan dan menginterpretasi data berbasis tema, pola, konsep, atau kata kunci dari sumber sekunder seperti jurnal akademik, artikel penelitian, buku, website, berita, serta tafsir Al-Qur'an dan Hadis. Dengan menggunakan langkah-langkah induktif dan deduktif, analisis konten memungkinkan pemetaan kategori strategis yang relevan dengan prinsip syariah dalam konteks perubahan akibat AI. Sumber data sekunder memberikan fondasi yang kaya dan terdiversifikasi, memungkinkan peneliti mengeksplorasi isu kunci dan merumuskan strategi yang sesuai nilai Islami. Hasil dari penelitian ini merumuskan kerangka konseptual yang sistematis dan valid untuk menjawab tantangan pergeseran pekerjaan oleh teknologi kecerdasan buatan.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen strategis ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang arah, tujuan, dan langkah yang akan diambil oleh sebuah perusahaan. Dalam bahasa Islam, istilah "تدبير", yang berarti "pengaturan", adalah mashdar dari akar kata kerja Arab "دبر-يدبر", yang berarti "mengatur". Penggunaan kata tersebut telah banyak disebutkan dalam al-Qur'an diantaranya dalam Surat As-Sajdah yang artinya: *"Ia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya) pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu."* (Q.S. As Sajdah: 5). Manajemen Strategi Syariah menggambarkan lima kekuatan manajemen strategi syariah yang terdiri dari asaz tauhid, orientasi duniawi-ukhrawi, motivasi mardhatillah, keyakikan ubudiyah, dan kesadaran ihsaniyah (Usman, 2015).

Lima Kekuatan Manajemen Strategi Syariah

Manajemen strategi syariah dalam menghadapi pergeseran pekerjaan akibat *Artificial Intelligence* memiliki fondasi yang kuat berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Pendekatan ini menekankan keselarasan antara duniawi dan ukhrawi, serta pengabdian yang tulus kepada Allah SWT. Berikut adalah pembahasan teori manajemen strategi syariah atau *five power of the sharia strategic management*

a. Asas Tauhid

Tauhid adalah dasar strategi syariah. Semua tindakan, termasuk bekerja dan membuat keputusan strategis, harus didasarkan pada keyakinan akan keesaan Allah SWT. Azas yang digunakan dalam manajemen strategis syariah adalah asas tauhid, yang berarti penyerahan diri kepada Allah SWT dalam hal ibadah dan muamalah (Prudential syariah, 2024). Berikut ini Implementasi asas tauhid dalam perusahaan dalam menghadapi pergeseran pekerjaan akibat kecerdasan buatan (AI).

Pihak	Asas Tauhid	Implementasi Praktis
Karyawan	Menjadikan Pekerjaan sebagai Ibadah dan Tanggung Jawab Moral	Menganggap Allah SWT sebagai saksi, sehingga melaksanakan tugas (termasuk adaptasi AI) dengan integritas, keikhlasan, dan niat ibadah, mendorong profesionalisme internal.
	Mengembangkan Sikap Adaptif & Pembelajaran Berkelanjutan	Menerima tantangan AI sebagai ujian dan peluang. Terus belajar teknologi baru, serta memaksimalkan potensi diri sebagai khalifah di bumi dengan iman kuat dan bijak.

	Menjaga Etika dan Hubungan Baik dengan Sesama (Dale Carnegie, 2019).	Menjunjung tinggi kejujuran dan keadilan dalam interaksi kerja; mendukung rekan dan mengelola kecemasan akibat perubahan struktur kerja akibat AI.
Pimpinan	Membangun kepercayaan dan Transparansi dalam Pengelolaan AI	Menyampaikan secara jelas peran dan dampak AI, membangun kepercayaan karyawan melalui keterbukaan, membantu penerimaan AI dengan sikap positif.
	Mengutamakan Etika Bisnis Berlandaskan Tauhid	Memprioritaskan keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sosial dalam keputusan AI. Tidak hanya mengejar profit, tapi juga kesejahteraan karyawan dan masyarakat.
	Memberikan Pelatihan dan Dukungan Pengembangan Keterampilan	Menyelenggarakan pelatihan agar karyawan relevan dengan teknologi baru; menunaikan amanah dan masalah dalam menjaga kemajuan dan kesejahteraan SDM.
	Mengelola SDM dengan Prinsip Tauhid (Rochaeni & Suspendi, 2024)	Menganggap karyawan sebagai amanah Ilahi; memperlakukan secara adil dan penuh hormat. Menciptakan budaya kerja harmonis, produktif, dan minim konflik meski ada AI.

Sumber: Analisis Peneliti

b. Orientasi Duniawi dan Ukhrawi

Orientasi adalah cara untuk mencapai tujuan. Dalam manajemen strategis syariah, ada dua fokus: duniawi dan ukhrawi. Orientasi duniawi mengacu pada pendekatan untuk mendapatkan keuntungan atau keuntungan di dunia, sedangkan orientasi ukhrawi mengacu pada pendekatan untuk mendapatkan keuntungan, kebaikan, atau pahala di akhirat (Uyuni, 2021). Berikut ini Implementasi prinsip orientasi duniawi dan ukhrawi pada perusahaan dalam menangani pergeseran pekerjaan akibat AI.

Aspek	Orientasi Duniawi	Orientasi Ukhrawi
Karyawan	Meningkatkan keterampilan teknis dan adaptasi terhadap teknologi Artificial Intelligence, Menguasai literasi data, kreativitas, empati, kemampuan berbudaya, dan pengambilan keputusan kontekstual.	Memaknai pekerjaan sebagai ibadah dan amanah- Menjaga integritas, kejujuran, dan harmoni dalam kerja- Memandang perubahan sebagai ujian dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas spiritual dan moral (Mula & Ristiani, 2025)
Pimpinan Perusahaan	Mengelola transformasi digital dan AI secara strategis untuk efisiensi, produktivitas, dan daya saing- Menentukan aktivitas yang diotomasi vs yang tetap dikelola manusia- Menyediakan pelatihan dan membangun	Menjalankan nilai keadilan, inklusivitas, dan tanggung jawab sosial- Memastikan AI tidak merugikan karyawan dan menghormati hak asasi serta kesejahteraan pemangku kepentingan- Mengedepankan transparansi, akuntabilitas,

	budaya inovatif serta komunikasi efektif	dan etika serta keseimbangan dunia–ukhrawi (Aladdin et al., n.d.)
--	--	---

Sumber: analisis peneliti

c. Motivasi *Mardhatillah*

Mengharapkan keridhaan Allah dan bertindak baik dalam setiap tindakan adalah motivasi dari mardhatillah. Karena seseorang akan mendapatkan pahala di akhirat, motivasi ini dapat dianggap sebagai motivasi jangka panjang. Setiap tindakan dalam manajemen strategi syariah, termasuk adaptasi terhadap perubahan teknologi, harus dilakukan dengan motivasi mardhatillah, yaitu mengharapkan keridhaan Allah (swt). Karena hidayah Allah membuka hati manusia, motivasi dan niat sebenarnya muncul dari dalam diri mereka (Mahfuz et al., 2020). Berikut ini Motivasi *Mardhatillah* dalam konteks perusahaan yang menghadapi pergeseran pekerjaan akibat AI.

Pihak	PrinsipMardhatillah	Implementasi praktis
Karyawan	Bekerja sebagai Ibadah dan Amanah	Melihat pekerjaan, termasuk adaptasi terhadap AI, sebagai bagian dari ibadah. Berusaha meningkatkan kompetensi dan menerima perubahan dengan lapang dada.
	Mengutamakan Etika dan Integritas	Menjaga kejujuran, keadilan, loyalitas, dan tanggung jawab dalam menghadapi otomatisasi, yakin bahwa rezeki telah diatur oleh Allah SWT.

	Meningkatkan Kesejahteraan Diri dan Lingkungan	Berkontribusi positif pada lingkungan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan dan atasan, serta mendukung suasana kerja yang harmonis sebagai amal saleh (Sari, 2021).
Pimpinan Perusahaan	Kepemimpinan Berbasis Amanah dan Tanggung Jawab	Memandang kepemimpinan sebagai amanah yang dipertanggung jawabkan di hadapan Allah. Memastikan transformasi akibat AI berjalan adil, transparan, dan tidak merugikan.
	Mengedepankan Keseimbangan antara Efisiensi dan Kemanusiaan	Memperhatikan aspek kemanusiaan (pelatihan ulang, pendampingan) di samping efisiensi AI, mengejar kesejahteraan SDM sebagai tanggung jawab sosial dan spiritual.
	Menjadi Teladan dalam Etika dan Adaptasi	Menjadi teladan dalam etika penggunaan AI (tidak diskriminasi, menjaga privasi) dan aktif membangun budaya belajar serta adaptif di lingkungan kerja (Anam et al., 2024).

Sumber: Analisis peneliti

d. Keyakinan Ubudiyah Dalam Bekerja

Ubudiyah adalah keyakinan bahwa setiap pekerjaan adalah bentuk pengabdian kepada Allah (swt). Dalam manajemen syariah, pekerjaan dilihat sebagai ibadah, bukan sekadar upaya duniawi. Implementasi AI dalam

manajemen strategi syariah harus dipandang sebagai bagian dari ibadah yang bertujuan memakmurkan bumi dan mendukung kesejahteraan umat. Dalam Al-Quran Allah berfirman yang artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, rukuklah, sujudlah, sembahlah Tuhanmu, dan lakukanlah kebaikan agar kamu beruntung.”* (Q.S. Al Hajj: 77). Berikut ini Implementasi keyakinan ubudiyah dalam bekerja,

Pihak	Prinsip Ubudiyah	Implementasi Praktis
Karyawan	Bekerja dengan Kesadaran sebagai Ibadah	Memandang pekerjaan bukan hanya aktivitas duniawi, tetapi sebagai bentuk penghambaan kepada Allah. Termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan sebagai amanah, dengan niat mencari ridha Allah, bukan semata keuntungan materi.
	Menjaga Disiplin dan Integritas	Mendorong karakter religius yang menumbuhkan disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, termasuk saat menghadapi perubahan teknologi. Membantu karyawan tetap fokus dan tidak mudah putus asa di tengah ketidakpastian pekerjaan akibat AI.
	Membangun Karakter Religius dan Etika Kerja	Melalui amaliyah ubudiyah (doa, dzikir, ibadah rutin), karyawan membentuk karakter kuat dan etika kerja yang baik.

		Ini penting untuk adaptasi positif terhadap teknologi dan menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja serta pimpinan (Huda et al., 2024).
Pimpinan Perusahaan	Memimpin dengan Amanah dan Tanggung Jawab Spiritual	Memandang kepemimpinan sebagai amanah dari Allah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Berusaha mengelola transformasi teknologi (AI) secara adil, etis, dan transparan, serta menjaga kesejahteraan karyawan.
	Mendorong Budaya Kerja Berbasis Ibadah dan Etika	Mengimplementasikan nilai-nilai ibadah dalam budaya perusahaan, mendorong disiplin, kejujuran, dan kerja keras sebagai bagian dari penghambaan kepada Allah. Memberikan pelatihan dan dukungan adaptasi AI tanpa mengabaikan nilai spiritual dan moral.
	Menjaga Keseimbangan Duniawi dan Ukhrawi	Memastikan penggunaan AI tidak hanya berorientasi pada keuntungan duniawi, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan spiritual. Bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan, sesuai prinsip ubudiyah (Asrofi et al., 2024).

Sumber: Analisis peneliti

e. Kesadaran Ihsaniyah

Kesadaran Ihsaniyah dalam bekerja, yaitu keyakinan bahwa segala aktivitas organisasi atau perusahaan adalah amal shaleh yang senantiasa diketahui dan dalam pengawasan Allah SWT. Hal ini akan mendorong manajemen dan staf untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, dengan jujur, amanah, dan itqan (tepat, sempurna, tuntas), tanpa harus diawasi oleh atasan mereka. ini akan membantu mencapai hasil dan kinerja terbaik. Ihsaniyah adalah kesadaran untuk bekerja dengan kualitas terbaik dan penuh kesempurnaan, karena keyakinan bahwa Allah selalu mengawasi setiap tindakan manusia. Berikut ini Implementasi kesadaran ihsaniyah dalam menangani pergeseran pekerjaan akibat AI.

Pihak	Prinsip Ihsaniyah	Implementasi Praktis
Karyawan	Meningkatkan Kualitas Kerja dengan Penuh Kejujuran dan Tanggung Jawab	Menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya (itqan) meski ada otomatisasi AI. Berusaha mengembangkan diri agar tetap relevan dan produktif, tidak menyerah pada perubahan teknologi.
	Mengembangkan Keterampilan Baru Secara Terus-Menerus	Dorongan untuk belajar dan beradaptasi dengan teknologi AI, seperti mengikuti pelatihan dan workshop perusahaan, agar mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal.
	Menjaga Etika dan Integritas dalam	Sadar bahwa AI bukan pengganti nilai kemanusiaan dan kejujuran. Tetap menjaga etika kerja dan privasi data

	Penggunaan Teknologi	dalam interaksi dengan teknologi untuk mencegah penyalahgunaan (Gandasari et al., 2024).
Pimpinan Perusahaan	Memimpin dengan Integritas dan Tanggung Jawab Sosial	Mengedepankan nilai keadilan dan ihsan dalam pengambilan keputusan terkait penggunaan AI. Memastikan teknologi tidak merugikan karyawan secara tidak adil dan memperhatikan kesejahteraan mereka.
	Membangun Budaya Perusahaan yang Mendukung Inovasi dan Pembelajaran	Menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan berinovasi dan belajar, serta menerima perubahan dengan sikap positif dan kesadaran ihsan bahwa setiap perubahan harus membawa manfaat maksimal bagi semua pihak.
	Mengelola Interaksi antara Manusia dan AI Secara Bijaksana	Menentukan tugas-tugas yang diambil alih AI dan yang tetap menjadi tanggung jawab manusia, dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan masing-masing agar hasil kerja optimal dan beretika.
	Mengadopsi Gaya Kepemimpinan Adaptif dan Partisipatif	Fleksibel dan responsif terhadap perubahan. Melibatkan karyawan dalam proses transformasi digital dan memastikan penggunaan AI dilakukan secara etis dan bertanggung jawab sesuai nilai-nilai ihsan.

	<p>Memberikan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Secara Berkelanjutan</p>	<p>Menyediakan program pelatihan yang relevan agar karyawan dapat menguasai teknologi AI dan beradaptasi dengan perubahan pekerjaan yang terjadi (Hasanah et al., 2025).</p>
--	--	--

Sumber: Analisis peneliti

Individu muslim dapat menghadapi pergeseran pekerjaan akibat AI dengan lebih baik. Setelah menerapkan nilai-nilai manajemen strategi syariah. Memperkuat iman, mengembangkan kompetensi, dan selalu berorientasi pada kebaikan. Umat Islam dapat menjadi generasi yang unggul dan bermanfaat bagi agama, bangsa, dan negara.

Kesimpulan

Manajemen Strategi Syariah mengintegrasikan nilai spiritual dan praktis dalam pengambilan keputusan menghadapi pergeseran pekerjaan akibat AI—berlandaskan asas tauhid, orientasi duniawi-ukhrawi, motivasi mardhatillah, kesadaran ihsaniyah, dan keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah. Prinsip-prinsip ini memastikan keputusan bisnis tetap adil, bermoral, dan Islami. Di berbagai industri, AI semakin banyak digunakan untuk mengoptimalkan kinerja, otomatisasi, dan menciptakan model bisnis baru; sektor kesehatan, keuangan, dan e-commerce secara khusus mengalami transformasi signifikan. Dengan demikian, penerapan manajemen strategis syariah yang menyelaraskan nilai agama dan adaptasi teknologi menjadi pendekatan yang tepat untuk menjawab tantangan disrupsi AI secara berimbang, etis, dan transformatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aladdin, Y. A., Si, M., & Kom, M. I. (n.d.). *Penggunaan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence-AI) untuk Membantu Peran Kepemimpinan*. 185–202.
- Anam, C., Dewi, D. C., Fairuzabadi, A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Gama, U. W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Gama, U. W. (2024). *Evolusi Kepemimpinan Digital : Transformasi Modal Manusia dalam Era Artificial Intelligence*. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(5), 11–24.
- Asrofi, D., Jalil, A., & Sulistian, I. R. (2024). *Implementasi Kegiatan Ubudiyah Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Spiritual Di Mts Nurul Muftadiin Purwodadi Pasuruan*. *VICRATINA : Jurnal Pendidikan Islam*, 9(4).
- Astutik, E. P., Ayuni, N. A., & Putri, A. M. (2023). *Artificial Intelligence: Dampak Pergeseran Pemanfaatan Kecerdasan Manusia Dengan Kecerdasan Buatan Bagi Dunia Pendidikan Di Indonesia*. *Sindoro, Cendikia Pendidikan*, 1(10).
- Dale Carnegie. (2019). *Bukan Hanya Soal Teknologi : Mempersiapkan Karyawan untuk Sukses di Era AI Revolusi Industri Keempat : Kecerdasan Buatan*.
- Gandasari, F., Koeswinda, A. S., Putri, A. K., Kumala, D. A. P., & Muftihah, N. (2024). *Etika Pemanfaatan Teknologi Artificial Intelligence dalam Penyusunan Tugas Mahasiswa*. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(5), 5572–5578. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i5.7036>
- Hasanah, N., Mu`is, A., Qur`aini, R., & Anshori, M. I. (2025). *Etika Kepemimpinan dalam Era AI : Tantangan Moral dalam Mengadopsi AI dalam Organisasi*. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 3.
- Huda, M. B., Muasomah, L., & Sadiran, S. (2024). *Implementasi Amaliyah Ubudiyah dalam Membentuk Karakter Religius di Madrasah Aliyah Swasta Pesantren Temulus*. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 823–830. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.863>
- Mahfuz, A., Husti, I., & Alfiah, A. (2020). *Hadis Tentang Niat Dan Korelasinya Terhadap Motivasi Bagi Peserta Didik*. *Perada*, 3(2), 101. <https://doi.org/10.35961/perada.v3i2.230>
- Maryoto, A. (2024). *PHK terus berlanjut akibat kecerdasan buatan*. Kompas.Id.

- <https://www.kompas.id/baca/opini/2024/02/08/phk-terus-berlanjut-akibat-pengembangan-kecerdasan>
- Marzhatillah, B., & Zikra, A. (2024). *Memahami manajemen strategi syariah*. Scribd, Perguruan Tinggi Al-Hilal Sigli.
<https://id.scribd.com/document/693249146/makalah-memahami-management-strategi-syariah>
- Mula, I., & Ristiani, A. (2025). Transformasi Struktur Pekerjaan dan Kebutuhan Keterampilan di Era Teknologi AI dan Otomatisasi di Pasar Global. *Nian Tana Sikka : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Prudential syariah. (2024). *Asas-Asas dalam Transaksi Syariah*. Prudentialsyariah.Co.Id.
<https://www.prudentialsyariah.co.id/id/pulse/article/asas-transaksi-syariah/>
- Rochaeni, R., & Supendi, P. (2024). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *BISMA : Business and Management Journal*, 02, 289–295.
- Sari, D. P. (2021). Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam: Uji Model dengan Spiritualitas Sebagai Mediator. In *Cinta Buku Media*.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65855>
- Threestayanti, L. (2024). *Delapan perusahaan ini mengganti karyawannya dengan AI, inilah alasannya*. Grid.Id.
<https://infokomputer.grid.id/read/124064816/delapan-perusahaan-ini-mengganti-karyawannya-dengan-ai-ini-alasannya?page=all>
- Usman, A. H. (2015). *Manajemen Strategis Syariah: Teori, Konsep & Aplikasi* (S. Patria (ed.)). Zikrul Hakim.
- Uyuni, B. (2021). The Rasulullah's Way of Business: as the Best Example for Student. *Jurnal Bina Ummat: Membina Dan Membentengi Ummat*, 4(1), 121–137. <https://doi.org/10.38214/jurnalbinaummatstidnatsir.v4i1.102>